

Назаров Н.К.

канд.екон.наук,
викладач кафедри менеджменту та бізнесу,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Проведено аналіз особливостей функціонування соціально-трудо­вих відносин на про­мисловому підприємстві. Розроблено методичного підходу до оцінювання ефективності соціально трудових відносин макрорівня на основі інтегрального показника, що поєднує економічні, соціальні, регуляторні та фінансові показники. Методику апробовано на прикладі промислового підприємства.

Проведен анализ особенностей функционирования социально-трудо­вых отношений на промышленном предприятии. Разработан методический подход к оценке эффективности социально трудовых отношений микро уровня на основе интегрального показателя, который включает экономические, социальные, регуляторные и финансовые показатели. Методика апробирована на примере промышленного предприятия.

The analysis of the functioning of social and labour relations at the industrial enterprise. Methodological approach to evaluate the effectiveness of social and labour relations at micro level on the basis of integral index, which includes economic, social, regulatory and financial indicators. The method was tested on the example of the industrial enterprises.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини, промислове підприємство, методичний підхід, ефективність, інтегральний показник.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, промышленное предприятие, методический подход, эффективность, интегральный показатель

Keywords: social and labour relations, industrial enterprise, methodical approach, efficiency, integral indicator.

Вступ. В сучасних умовах розвитку ринкової економіки виникає багато суперечностей під час взаємодії трьох класичних сторін трудових відносин — держави, роботодавця та найманого працівника. Тому актуальним є вирішення проблеми визначення та, по можливості, кількісного вимірювання ефективності регулювання соціально-трудо­вих взаємовідносин, особливо це стосується макрорівня, тобто відносин роботодавець-працівник в межах підприємства. Вирішенню цієї проблеми бракує уваги науковців у сфері економіки праці.

Соціально-трудо­ві відносини (СТВ) широко висвітлювалися у працях відомих зарубіжних вчених-економістів Ф. Бергера, Л. Гітмана, Л. Портера, Л. Владімірової, І. Кисельова, А.Кібанова та українських вчених Д. Богині, В. Геєця, О. Грішнєвої, С. Корецької, А. Колота, Е. Лібанової, Н. Лукьянченко, Е. Малиновської, А. Мерзляк, Ю. І. Саєнко, О. Новікової. Однак, слід визнати, що цілісне бачення та оцінювання ефективності соціально-трудо­вих відносин в Україні все ще формується і потребує подальшого вивчення та удосконалення.

Постановка завдання. Сучасний стан соціально-трудо­вих відносин відображає суперечності між ціною та вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників та роботодавців, а також віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві та на підприємствах внаслідок недосконалої державної політики, корпоративних стратегій які понад десятиріччя про­водяться ціною соціальних втрат. Тому метою даної статті є обґрунтування особливостей функціонування соціально-трудо­вих відносин на промисловому підприємстві та розробка методичного підходу до оцінювання їхньої ефективності

на основі інтегрального показника, що поєднує економічні, соціальні, регуляторні та фінансові показники.

Результати дослідження. Соціально-трудові відносини — це сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів — попиту, пропозиції, ринкової ціни [3, с.18]. Соціально-трудові відносини виникають безпосередньо у сфері трудової діяльності та інших пов'язаних з нею сферах; відносини між індивідами і групами людей, що займають різне соціальне положення у процесі праці, відрізняються рівнем та формою отриманих доходів [6, с. 12]. О. А. Грішнова визначає соціально-трудові відносини як комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами — найманими працівниками, роботодавцями (суб'єктами) і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому [2].

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин вирішується через виділення макро, мезо та мікро-рівнів соціально-трудова відносин, кожний рівень має своїх суб'єктів відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень. На мікрорівні основою соціально-трудова відносин є трудова діяльність окремих працівників та їх груп, яка відрізняється функціональним змістом, професійно-кваліфікаційним рівнем, мотивацією, ціннісною орієнтацією зайнятих [4, 5, 7].

Предметом соціально трудових відносин можна вважати практично всі сторони трудового життя людини. Типи соціально-трудова відносин характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. До них відносять: партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація та конфлікт. Види соціально-трудова відносин бувають конструктивними (сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства) та деструктивними (не сприяють успішній діяльності підприємства та суспільства) [1, 10].

Для ефективного функціонування соціально-трудова відносин у ринковій економіці необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, — активна діяльність держави в соціально-трудова сфері. Водночас, дуже важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні. На думку А. М. Колота [4, с. 30], методи регулювання соціально-трудова відносин, які можуть використовуватися в економіці ринкового типу, поділяються на нормативно-правові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні, програмно-цільові, партисипативні, договірні.

Одним з найважливіших факторів, які впливають на результат діяльності будь-якого підприємства, є трудові ресурси. У зв'язку з цим великого значення набуває аналіз праці і оцінка ефективності соціально-трудова відносин, вивчення впливу окремих трудових факторів (чисельність робітників, їх структура, тривалість робочого періоду та робочого дня одного робітника, продуктивність праці тощо) на зміну кінцевих результатів діяльності промислового підприємства [8]. Для дослідження стану та якості соціально-трудова відносин підприємства в якості вихідної інформації використовуються дані управлінського та бухгалтерського обліку, дані фінансової звітності підприємства.

Згідно класифікації соціально-трудових відносин за характерними ознаками, а саме: зміст діяльності, сфера поширення відносин, характер взаємозв'язків, наявність владної залежності, ступінь регламентованості, спосіб розподілення доходів, спрямованість інтересів, ступінь соціальної напруженості, можна виділити певні види СТВ, представлені у табл. 1.

Таблиця 1

КЛАСИФІКАЦІЙНІ ОЗНАКИ ТА ВИДИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ознаки класифікації	Види відносин
Зміст діяльності	виробничо-функціональні професійні (кваліфікаційні)
Сфера поширення	міжорганізаційні внутрішньоорганізаційні (працівник-працівник)
Характер взаємозв'язків	міжособові-безособові
Наявність владної залежності	субординаційні (підлеглий-керівник)
Ступінь регламентованості	оформлені (офіційні, формальні)
Спосіб розподілу доходів	трудова-споживацькі
Спрямованість інтересів	співробітництво
Ступінь соціальної напруженості	безконфліктні

З табл. 1 видно, що відносини охоплюють виробничо-функціональний та професійний зміст діяльності, а соціально — виробничі відносини не мають яскравого вираження. Також сфера поширення відносин не враховує внутрішньоорганізаційні (працівник — організація) відносини. Задля підвищення кінцевих результатів праці, необхідно наявність такого виду спрямованості інтересів як конкуренція, адже саме вона є рушійною силою розвитку.

Моніторинг соціально-трудових відносин на рівні підприємства містить в собі такі складові (рис. 1).



Рис. 1. Моніторинг соціально-трудових відносин на підприємстві

Результати моніторингу дають змогу оцінити поточний стан соціально-трудових відносин, стан умов та охорони праці, відносини між суб'єктами трудової діяльності, показники оплати праці, конфліктність, а також стан процесів розвитку персоналу. Водночас, отримані результати допомагають прогнозувати зміни соціально-трудових відносин у майбутньому та розробити рекомендації, спрямовані на оптимізацію соціально-трудових відносин і виявлення резервів задля покращення процесів регулювання цих відносин.

Для здійснення аналізу соціально-трудових відносин на підприємстві пропонується введення інтегрального показника оцінки ефективності соціально-трудових відносин, який охоплює економічні, регуляторні, фінансові та показники соціально-економічних умов праці (рис. 2).

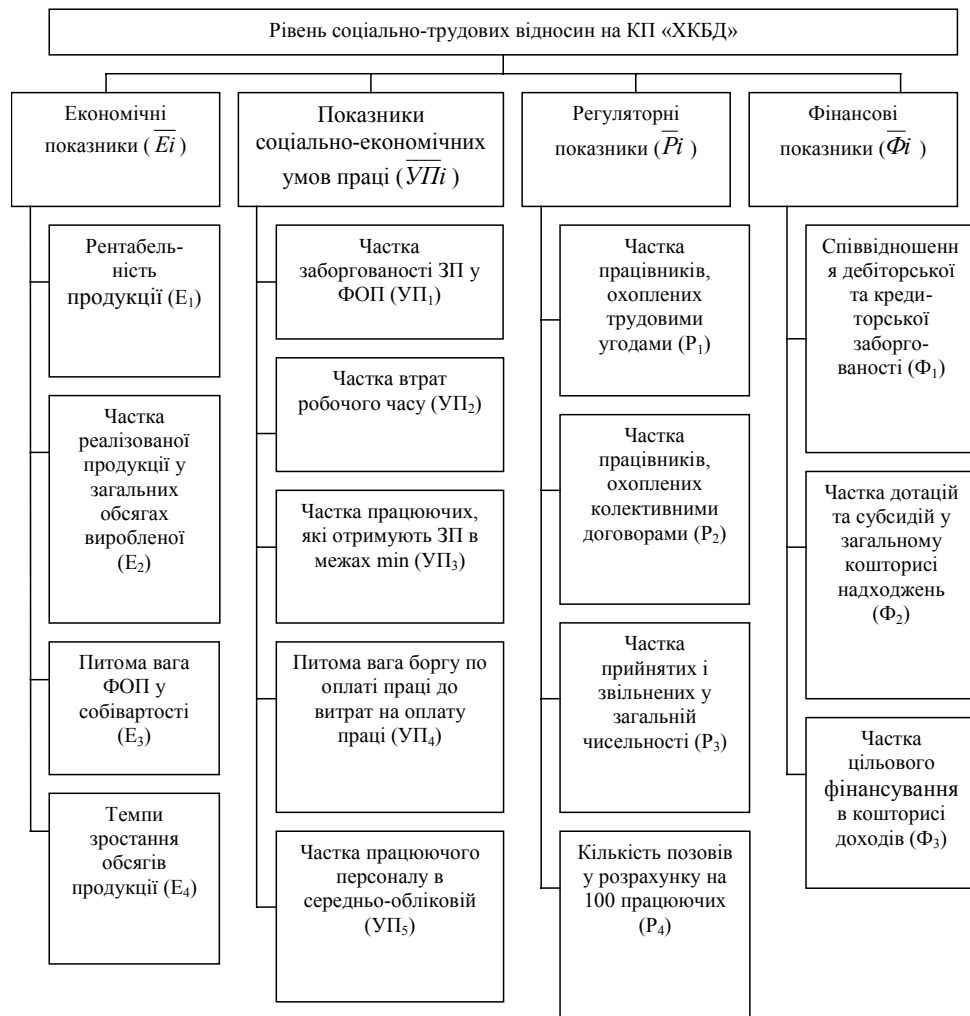


Рис. 2. Показники оцінки ефективності соціально-трудових відносин

Кількісну оцінку ефективності СТВ на підприємстві пропонується здійснювати за допомогою інтегрального показника, що розраховується за формулою:

$$\overline{CTB} = \frac{\bar{E}_i + \bar{UPL}_i + \bar{P}_i + \bar{\Phi}_i}{4},$$

де \overline{CTB} — інтегральний показник соціально-трудових відносин; \bar{E}_i — інтегральний показник економічних показників; \bar{UPL}_i — інтегральний показник соціально-

економічних умов праці; \bar{P}_i — інтегральний показник регуляторних показників; $\bar{\Phi}_i$ — інтегральний показник фінансових показників.

Для дослідження СТВ на мікрорівні та кількісної оцінки їх ефективності було обрано КП «ХКБД» [9]. Динаміка розвитку соціально-трудових відносин свідчить про те, що починаючи з виявлення проблем наявності заборгованості по оплаті праці та в бюджетні установи, падіння рентабельності продажів та недосконалого регулювання адміністративних витрат, закінчуючи аналізом причин погіршення загального фінансового стану та іміджу підприємства, соціально-трудові відносини вимагають подальшого удосконалення.

Результати розрахунків проміжних показників та загальної ефективності соціально-трудових відносин за 2012-2013 роки наведено в табл. 2.

Таблиця 2.15

**АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ПОКАЗНИКІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
НА ПРОМИСЛОВИМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Показники	2012 рік	2013 рік	Абсолютне відхилення
Рентабельність продукції (E1)	0,32	0,16	-0,16
Частка реалізованої продукції у загальних обсягах виробленої (E2)	0,7	1,16	0,46
Питома вага ФОП у собівартості (E3)	1,21	0,49	-0,72
Темпи зростання обсягів продукції (E4)	1,28	1,42	0,14
Інтегральний показник економічних показників (\bar{E}_i)	0,877	0,807	-0,07
Частка заборгованості ЗП у ФОП (УП1)	—	0,1	0,1
Частка втрат робочого часу (УП2)	0,26	0,25	-0,01
Частка працюючих, які отримують ЗП в межах min (УП3)	—	—	—
Питома вага боргу по оплаті праці до витрат на оплату праці(УП4), %	11,22	16,96	5,74
Частка працюючого персоналу в середньообліковій (УП5)	0,96	0,95	-0,01
Інтегральний показник соціально-економічних умов праці($\bar{U}P_i$)	0,266	0,294	0,028
Частка працівників, охоплених трудовими угодами (P1)	0,053	0,058	0,005
Частка працівників, охоплених колективними договорами (P2)	1	1	—
Частка прийнятих і звільнених у середньорічній чисельності (P3)	0,13	0,13	—
Кількість позовів у розрахунку на 100 працюючих (P4)	0,08	0,04	-0,04
Інтегральний показник регуляторних показників (\bar{P}_i)	0,316	0,307	-0,009
Співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості (Ф1)	0,19	0,44	0,25
Частка дотацій та субсидій у загальному кошторисі надходжень (Ф2)	—	—	—
Частка цільового фінансування в кошторисі надходжень (Ф3)	—	—	—
Інтегральний показник фінансових показників($\bar{\Phi}_i$)	0,063	0,147	0,084
Інтегральний показник соціально-трудових відносин <i>СТВ</i>	0,381	0,389	0,008

Аналіз розрахунків показує, що інтегральний показник соціально-трудо­вих відносин в 2013 році підвищився на 0,008. При цьому інтегральний показник економічних показників знизився на 0,07, що відбулося по причині падіння рентабельності продукції та підвищення собівартості реалізованої продукції. Аналіз динаміки економічних показників доводить, що необхідним є проведення деталь­ного розрахунку розміру статей собівартості продукції, так як в 2013 році, наприклад, питома вага фонду оплати праці у собівартості складала лише 48,86 % у той час, як в 2012 році вона складала 120,9 %. Внутрішнім резервом підвищення частки оплати праці в собівартості продукції можуть бути зростання продуктивності праці, скорочення надлишкової кількості працівників, раціональне використання робочого часу й усунення його втрат. Формування фонду оплати праці має пов'язуватись не тільки з кількісними показниками (тобто зміною обсягів виготовленої продукції), а й із якісними показниками, які відображають ефективність діяльності підприємства та є наслідком якісної ефективної праці.

Висновки. Проведений аналіз особливостей функціонування соціально-трудо­вих відносин на промисловому підприємстві показав, що саме вони потребують пильної уваги вчених економістів і практиків задля підвищення ефективності функціонування та розвитку галузей економіки України. Розроблений методичний підхід до оцінювання ефективності соціально трудових відносин макрорівня на основі інтегрального критерію поєднав економічні, соціальні, регуляторні та фінансові показники, кількісні значення яких розраховується за даними опитування та статистики. Апробація методики на прикладі промислового підприємства показала, що підвищення обсягів виробництва повинне стати однією із цілей підприємства задля покращення стану економічних показників, а зниження інтегрального показника регуляторних показників та збільшення інтегрального показника фінансових показників призведуть до подальшого підвищення рівня соціально-трудо­вих відносин.

Література

1. Богиня Д. П. Сучасні проблеми соціально-трудо­вих відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні / Д. П. Богиня. — Донецьк: ДНУ, 2003. — 345 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини: Підручник. — 3-те вид., випр. і доп. / О. А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання», 2007. — 559 с.
3. Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини: навч. посіб. / Г.В.Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г.В. Назарової. — К.: Знання, 2012. — 573 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудо­ві відносини: теорія і практика регулювання: Моно­графія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудо­ва сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
6. Лукашевич М. П. Соціологія економіки: Підручник/ М. П. Лукашевич. — К.: Каравела, 2005.— 288 с.
7. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудо­вої сфери України / С. В. Мельник. — К.: Видавництво «Соцінформ», 2009. — 768 с.
8. 44. Облік, аналіз і аудит персоналу: навчальний посібник/ Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко — Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. — 260 с.
9. Офіційний сайт Казенного підприємства «Харківське конструкторське бюро з двигунобудування» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.hkbd.com.ua.
10. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

Стаття надійшла до редакції 28.07.2014р.